

الأداء التسييري في منظمة العمل الجزائري (دراسة ميدانية في ثمان مؤسسات عمومية بالغرب الجزائري)

محمودي الهواري

المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات بوهران.

ملخص:

تعتبر الدراسة المتعلقة بالفعالية التسييرية والتنظيمية من الأهمية بما كان، بحيث أنها من المواضيع التي شغلت وتشغل بال الباحثين المهتمين بهذا المجال، وخاصة إذا تعلق الأمر بالعوامل التي يمكنها أن تؤثر عليها مثل بعض العوامل النفسية - الاجتماعية لاسيما الرضا الوظيفي، الذي يعتبره الباحث من العوامل المؤثرة في فعالية الأداء التسييري في منظمة العمل العمومية الجزائرية، والتي كانت محل الدراسة التي قام بها الباحث، على مجموعة من 100 مسير في 08 مؤسسات عمومية في غرب البلاد.

وقد كانت النتيجة المتحصل عليها هي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي ومستوى فعالية أداء المسيرين وبذلك فإن الفرضية المطروحة قد تحققت بالإضافة إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في المتغيرين.

1. إشكالية الدراسة

قد يتوفر العمال والمسیرون في منظمات العمل الجزائرية على أهم شروط العمل الرسمية كالصحة، التكوين، المعرفة التقنية، الخبرة المهنية وغيرها والتي تؤهلهم نظريا للقيام بمهامهم، بالإضافة إلى امتلاك هذه المنظمات كل عوامل الإنتاج والتسيير اللازمة والكافية كالمال، المواد الأولية، الآلات والتكنولوجية والتي يمكن أن تساعد على تحقيق الأهداف الرسمية المسطرة، ومع ذلك تخفق وتفشل هذه المنظمات في تحقيق الحد الأدنى لهذه الأهداف، فلماذا؟ عن هذا التساؤل الأول يجب علماء السلوك التنظيمي والتسيير بأن أسباب هذا الإخفاق والفشل لا يرجع فقط إلى نقص القوانين الإدارية والضوابط الرادعة بل إلى جملة من العوامل التي تقع على مختلف المستويات الفردية،

العلائقية، التسيرية، التنظيمية والبيئية لوحدة العمل والتي يمكن تلخيصها في مصطلح "الفعالية التنظيمية" وأن أهم المؤثرات الرئيسية فيها هو فعالية أداء الأفراد، وبالخصوص المسيرين/ المديرين. والتساؤل الثاني الذي قد يطرح هو إلى ماذا يمكن إرجاع الاختلافات في الأداء بين المسيرين كأفراد أو كجماعات في منظمة عمل تملك كل عوامل الإنتاج لتحقيق الأهداف المسطرة لها؟

يعتقد الباحث أن هذه الاختلافات الأدائية قد ترجع إلى بعض الفروق الفردية في الاتجاهات نحو العمل كالرضا الوظيفي التي نادرا ما تؤخذ بعين الاعتبار رسميا عند تعيين المسيرين أو تقييم أدائهم أو وضع سياسة المنظمة والتي تتشكل بفعل التنشئة الاجتماعية، التعليم، الخبرة الشخصية والثقافة التنظيمية السائدة.

ينتصور الباحث أن هذا الاتجاه التي يقع على المستوى الفردي له قدرة كبيرة على تفسير التغيرات في الأداء المهني للمسيرين في إطار منظمة واحدة أكثر من المؤثرات الأخرى التي تقع على المستويات العلائقية، التنظيمية، والاجتماعية.

2. فرضيات الدراسة:

أ) توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي ومستوى فعالية أداء مسيري منظمات العمل العمومية الجزائرية.

ب) يوجد فرق دال احصائيا بين المسيرين والمسيرات في رضاهم الوظيفي.

ج) يوجد فرق دال احصائيا بين المسيرين والمسيرات في مستوى فعالية أدائهم.

3. أهمية الدراسة:

أ) عدم وجود الدراسات والبحوث الميدانية والنظرية التي تناولت مثل هذا الموضوع في الوسط الجزائري.

ب) الإسهام في حل مشكلة ضعف فعالية أداء المسيرين في منظمة العمل الجزائرية وتحسين الفعالية التنظيمية ومن ثم تطوير المؤسسات.

ج) إثراء المكتبة الجزائرية بمثل هذه الدراسات والبحوث من أجل استغلال نتائجها وتطبيقها ميدانيا.

4. أهداف الدراسة:

- أ) الكشف عن الفروق الفردية في الرضا الوظيفي لمسيري منظمات العمل الجزائرية.
- ب) الكشف عن الفروق الفردية في فعالية أداء المسيرين في منظمة العمل الجزائرية.
- ج) الكشف عن العلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي وفعالية الأداء التسييري في منظمة العمل الجزائرية.

5. التعاريف الإجرائية للمفاهيم المستخدمة في الدراسة.

أ) الرضا الوظيفي في منظمة العمل:

الرضا المهني هو الدرجة التي يبدي فيها الشخص رضاه عن جوهر وظاهر خاصيات المهنة (مثل الأجر، الترقية في ظروف العمل، نوع العمل، زملاء العمل سياسة المنظمة، الإشراف، العلاقات في العمل وغيرها). إجمالي الرضا المهني هو مجموع كل العبارات منفصلة، وهو عموما الرضا المبدي عن المهنة ككل. وقد قيس عن طريق مقياس الرضا المهني لبيتر وار وآخرون (1979) حيث يعبر عنه من خلال الدرجة المتحصل عليها لكل فرد من أفراد العينة عند تطبيقه.

ب) فعالية الأداء التسييري:

فعالية الأداء التسييري هي نسبة المخرجات إلى المدخلات، ويتعبير آخر هي منجزات وسلوكيات المسير وأتباعه مقارنة بالمستويات المطلوبة في علاقاتها بكفاية المسير وموارد المنظمة، والتي تدل عليها بعض مؤشرات الأداء. كفاية المسير، تشمل معارفه وقدراته المسخرة في تخطيط وتنظيم وتوجيه وتنشيط ورقابة تابعيه وأعمالهم.

6. الدراسة الاستطلاعية:

- أ. قياس مستوى صدق وثبات الأداتين المتمثلتين في مقياس الرضا الوظيفي، واستبيان تقويم فعالية أداء المسيرين في منظمة العمل.
- ب. التعرف على مدى استيعاب العينة لمفردات وأسئلة ومتطلبات أداة القياس.
- ج. أخذ فكرة عن المشاكل والصعوبات التي يمكن أن تعترض الباحث لتفاديها أو التكيف معها أثناء الدراسة الأساسية.

1.6. القياس السيكومتري لأدوات الدراسة:

لقد استغل الباحث في هذه الدراسة أداتين موجهتين للمسيري، تتمثل الأولى في مقياس الرضا الوظيفي، في حين تتمثل الأداة الثانية في استبيان تقويم فعالية أداء المسيرين في منظمة العمل.

أ . مقياس الرضا الوظيفي:

لقد مر إعداد هذه الأداة بعدة خطوات منهجية متسلسلة نذكرها فيما يأتي:

الخطوة الأولى: وتتمثل في اطلاع الباحث على بعض المراجع والمصادر التي تناولت الاتجاهات بصفة عامة بحيث يعتبر الرضا المهني فيها نوع من أنواع الاتجاهات نحو العمل، وذلك حسب كثير من الباحثين والمؤلفين المشهورين أمثال وار، كوك ووال (Warr, Cook and 1979)، وريبو وبولتان (Ribeaux and Poppleton 1978)؛ وكروس (Cross 1973)، وميلتون بلوم وجيمس نابور هاربر ورو (Milton. L. Blum and James C.Naylor, 1968)، كما اطلع الباحث على بعض الطرق والكيفيات التي يبنى عليها هذا النوع من الأدوات التي اقترحها بعض الباحثين أمثال هيرون (Heron, 1954) وستاجر، ريتش وبرتين (Stagner, Rich and Britten 1941) نقلا عن (Warr, Cook and Wall, 1979).

وبالمقابل اطلع الباحث على بعض الدراسات التي تناولت قياس الرضا المهني من طرف بعض العلماء والدارسين أمثال وار وروتلج (War and Routledgs 1969) وسميث كندال وهولان (Kendall and Hulin 1969) وفروم (Vroom, 1964)، (Warr, Cook and Wall 1979)، قصد الاستفادة من نتائجها واقتراحات أصحابها.

الخطوة الثانية: قام الباحث في هذه الخطوة بمقارنات خلص في آخرها إلى تبني مقياس الرضا المهني لبينتر وار (Peter Warr, 1978) حيث رآه يشمل جوهر وظاهر خاصيات المهنة التي يبدي فيها الشخص رضاه أو عدم رضاه عنها.

الخطوة الثالثة: وتتمثل في ترجمة الباحث لعبارة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية آخذا بعين الاعتبار الصياغة الدقيقة والمناسبة للمصطلحات دون تحريفها، وهذا ضمانا للأمانة العلمية وحفاظا على أصالة المقياس.

أما سلم الإجابات فوزع على سبعة تقديرات ترجمت هي الأخرى على الشكل التالي: (أنا غير راض إلى أقصى حد، أنا غير راض كثيرا، أنا غير راض قليلا، أنا متردد، أنا راض قليلا، أنا راض كثيرا، أنا راض إلى أقصى حد)، وقد وضعت درجات لهذه البدائل كما يلي: أنا غير راض إلى أقصى حد (1 واحدة) أنا غير راض كثيرا (2 درجة)، أنا غير راض قليلا (3 درجات)، أنا متردد (4 درجات)، أنا راض قليلا (5 درجات)، أنا راض كثيرا (6 درجات)، أنا راض إلى أقصى حد (7 درجات).

الخطوة الرابعة: بعد ترجمة الباحث للمقياس، عرضه على مجموعة من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة وهران، ممن يحسنون اللغتين العربية والإنجليزية، وذلك لإبداء آرائهم في هذه الترجمة. وعلى ضوء التوجيهات والإرشادات التي قدمها الأساتذة عدلت بعض بنود هذا الاستبيان وأعيد صياغتها بكيفية علمية متخصصة أكثر، ثم اختبر صدقه، وثباته على عينة عددها ثلاثون (30) مسيرا.

. صدق المقياس: قام الباحث بحساب الصدق عن طريق معامل التوافق (Coefficient of concordance) لكاندل (Kendal) لإيجاد ما إذا كان يوجد توافق واتفاق بين المحكمين لهذا المقياس وذلك بطلب من المحكمين بتقدير رتبة معينة موضوعة في جدول التقديرات من 1 إلى الرتبة 10، حيث كانت نتيجة معامل التوافق (w) 0.76 (صلاح الدين عام 1993).
. ثبات المقياس: استخرج معامل ثبات المقياس عن طريق التتاسق الداخلي (Internal consistency) وهذا باستعمال معامل ألفا كرومباخ (Alpha crombach)، وهذا بالاستعانة بالنظام الخاص بالمجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (S.P.S.S)، بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية، وقد دلت النتيجة على أن هذا المقياس يتمتع بمعامل ثبات عال، حيث بلغت قيمته 0.65 مما يؤهل هذه الأداة بجدارة لإجراء الكشف عن الرضا المهني في منظمة العمل الجزائرية.

وبمرور هذا المقياس بهذه الخطوات، أصبح جاهزا للتطبيق في الدراسة الأساسية.

ب . استبيان تقويم فعالية أداء المسيرين في منظمة العمل:

لقد تم بناء هذا الاستبيان بعد مرور الباحث بعدة خطوات نذكرها على النحو التالي:
الخطوة الأولى: وتمثل في اطلاع الباحث على مجموعة من المراجع التي تطرقت بإسهاب إلى أدبيات تقويم فعالية أداء الأفراد ولا سيما المسيرين في منظمة العمل أمثال أحمد إسماعيل حجي (2000)، مصطفى مصطفى كامل (1994)، محمد عثمان إسماعيل حميد (1992)، فرانك. لاندي وفار (Landy and Faar , 1983)، وممني عبد القادر علاقي (1981).
الخطوة الثانية: تتمثل هذه الخطوة في استخراج الباحث للمهام والأدوار التي يقوم بها المسير على ضوء الدراسات والبحوث السالفة الذكر، مستخلصا بذلك الأبعاد التي بنى عليها استبياناه وهي: التخطيط، والتنظيم، والتنشيط (القيادة والتوجيه، الاتصال، اتخاذ القرار، الأدوار الشخصية/العلائقية) والرقابة، وفيما يلي تفاصيل حولها.

الخطوة الثالثة: وتتمثل في وضع مفردات لكل بعد من الأبعاد وتدخل دائما في إطار الوظائف والمهام والأدوار التي يقوم بها المسير في منظمة العمل وتتكون من تسع وأربعين عبارة (في البداية) ثم صارت ست وأربعين عبارة (46) في الأخير، كما استعمل الباحث سلم -السبعة بدائل- للإجابة كالأتي: أبدا، نادرا، قليلا، نصف الوقت، كثيرا، غالبا، ودائما.

الخطوة الرابعة: قام الباحث بتحرير العبارات التي صاغها على لائحة حيث وضعت كل عبارة تحت البعد الذي تقيسه، كما سجل عليها التعريف الإجرائي لفعالية الأداء التسييري، وقد صممت هذه اللائحة بطريقة تسمح للمحكمين بإبداء ملاحظاتهم وآرائهم بدقة. وعلى ضوء ملاحظات واقتراحات المحكمين، عدل الباحث عددا من العبارات، وعزل أخرى وأبقى على العبارات التي وقع عليها إجماع من طرف المحكمين.

الخطوة الخامسة:

❖ صدق الاستبيان: قام الباحث بحساب الصدق الذاتي لكل بعد لتدعيم صدق المحكمين . إحصائيا . وهذا بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية التي كان عدد أفرادها ثلاثون مسيرا من شركة أنابيب حاسي عامر وهران؛ وهذا طبعا بعد قياس ثبات الاستبيان. وقد أسفرت النتائج على أن هذا الاستبيان يتمتع بمعامل صدق ذاتي عال، حيث بلغ 0,81.

❖ ثبات الاستبيان: بعد أن اثبت الباحث صدق الاستبيان لتقويم فعالية أداء المسيرين، استخرج معامل كرونباخ ألفا (سعد عبد الرحمن 1998: 172) كمؤشر للتناسق الداخلي وكانت النتيجة 0,66، وتدل هذه الأخيرة على أن الأداة تتمتع بمعامل ثبات عال يؤهلها بجدارة لإجراء الكشف على تقويم فعالية أداء المسيرين في منظمة العمل. ويمرور بناء هذا الاستبيان بهذه الخطوات، أصبح جاهزا للتطبيق في الدراسة الأساسية.

(7) الدراسة الأساسية:

1.7 . المجال الجغرافي للدراسة:

تم إجراء الجانب العملي لهذه الدراسة مع بداية شهري أوت وسبتمبر نظرا لخروج أكثرية المسيرين لقضاء عطلة الصيف-العطلة السنوية- هذا من جهة ومن جهة أخرى اقتناء فرصة الدخول من العطلة بعيدين عن الإرهاق والتعب المهني الذي يصيبهم طوال السنة حتى لا شملت هذه الدراسة عينة المسيرين الذين تقع مؤسساتهم (وحداتهم) التي يعملون بها بولاية وهران، مستغانم، معسكر،

سيدي بلعباس، الشلف، غليزان وتيارت التابعة لمجموعة مخازن التبريد للبحر المتوسط، القطب الغربي (Frigomedit) الواقع مقرها (الإدارة العامة) بوهران بالحي الإداري بحي جمال الدين.

وقد وقع اختيار الباحث على هذه المؤسسات نظرا لما عرفته من استقرار على المستوى المالي والبشري والإداري أي لم تتأثر بالعوامل التي تأثرت بها منظمات أخرى كغلق للمؤسسات وتسريح للعمال أو التقليل من عددهم أو بيعها للخوارج.

2.7 . المجال البشري للدراسة:

لقد وقع اختيار الباحث على عينة المسيرين في المؤسسات الثلاثة السالفة الذكر بطريقة قصدية بسبب العدد القليل من المسيرين الموجود في كل مؤسسة.

3.7 . المجال الزمني للدراسة:

تم إجراء الجانب العملي لهذه الدراسة مع بداية شهر يناير إلى غاية نهاية شهر ماي من سنة 2014، وقد كانت هذه المدة الزمنية متضمنة للدراسة الميدانية (الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية)

4.7 . العينة :

احتوت عينة الدراسة الأساسية على مائة وإثنين وخمسين مسيرا (152) من الثمانية وحدات السابقة الذكر، على حسب عدد المسيرين الموجودين في كل مؤسسة، والذين تتوفر فيهم الصفة الإدارية/التسييرية، من مدراء، رؤساء الدوائر، ورؤساء المصالح الذين يشرفون على أتباع من العمال كما هو مبين في الجدول أدناه.

وقد تم تطبيق الاستبيانات والمقاييس بطريقة فردية على المسيرين، وذلك بغية شرح بعض المفاهيم غير المفهومة تقاديا للملاءم الخاطيء للاستبيانات.

جدول (1): توزيع المسيرين حسب عددهم في كل وحدة.

المجموع	رؤساء المصالح	رؤساء الدوائر	مديرون	المسирون الوحدات
19	14	4	1	وهران (1)
19	14	4	1	وهران (2)
19	14	4	1	مستغانم
19	14	4	1	معسكر
19	14	4	1	سيدي بلعباس

19	14	4	1	الشلف
19	14	4	1	غليزان
19	14	4	1	تيارت
152	112	32	8	المجموع

2.4.7. خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (2): يبين خصائص عينة الدراسة

الخصائص	العدد	النسبة المئوية
الجنس	117	76.97 %
	35	23.03 %

يتبين من خلال هذا الجدول أن المسيرين غير موزعين توزيعا متساويا، حيث نرى أن نسبة الذكور التي تبلغ 76,97 % تفوق نسبة الإناث التي تبلغ 23,03%.

5.7 . الأساليب الإحصائية:

إن طريقة تنظيم المعطيات وطرق التحليل الإحصائي، فرضه مسار الدراسة من خلال فرضياتها محل الاختبار، حيث تتلخص هذه الطرق الإحصائية المتبعة، إضافة إلى طرق الإحصاء الوصفي، في طرق الإحصاء التحليلي فيما يلي:

- (1). معامل ارتباط بيرسون: لمعالجة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى فعالية أداء المسيرين.
- (2). اختبار "ت" لدراسة الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي ومستوى فعالية الأداء.
- (3). وقد استغل الباحث في تحليله للبيانات من الناحية الإحصائية منظومة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية S.P.S.S الإصدار 19.0.

(8) عرض نتائج الدراسة:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي ومستوى فعالية أداء مسيري منظمات العمل الجزائرية.

جدول رقم (3) يبين نتائج معامل ارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي ومستوى فعالية أداء مسيري منظمات العمل الجزائرية.

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	المتغيران
0.01	0.55	الرضا الوظيفي
		مستوى فعالية أداء المسيرين

استخرج معامل ارتباط بيرسون لفحص وجود العلاقة بين الرضا المهني ومستوى فعالية الأداء لدى مسيري منظمات العمل العمومية الجزائرية، وقد وجد من خلال النتائج المبينة في الجدول أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين حيث بلغت نتيجة معامل ارتباط بيرسون بينهما 0.55 وهذه النتيجة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01، وبذلك فإن الفرضية المطروحة قد تحققت.

الفرضية الثانية: يوجد فرق دال إحصائيا بين المسيرين والمسيرات في الرضا الوظيفي في منظمات العمل الجزائرية.

جدول (4) يبين نتائج اختبار "ت" لدرجات الرضا الوظيفي لدى مسيري منظمات العمل الجزائرية بين الذكور والإناث.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	الجنس
0.55 غير دال	150	0.58	5.14	71.52	98	الذكور
			3.78	72.31	16	الإناث

يظهر من خلال النتائج المدونة في الجدول أنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين المسيرين الذكور والإناث في الرضا المهني في منظمات العمل الجزائرية، حيث بلغت قيمة "ت" 0.58، وهي غير دالة إحصائيا وبذلك فإن الفرضية المطروحة لم تتحقق.

الفرضية الثالثة: يوجد فرق دال إحصائيا بين المسيرين والمسيرات في مستوى فعالية أدائهم في منظمات العمل الجزائرية.

جدول (5) يبين نتائج اختبار "ت" لدرجات فعالية أداء المسيرين في منظمات العمل الجزائرية بين الذكور والإناث.

الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الذكور	98	245.68	9.32	0.32	150	0.74
الإناث	16	246.56	5.86			

من خلال النتائج الموجودة في الجدول، نرى انه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين المسيرين والمسيرات في فعالية الأداء التسييري في منظمات العمل الجزائرية، حيث بلغت قيمة "ت" 0.32، وهي غير دالة إحصائية، وعلى ذلك فإن الفرضية المطروحة لم تتحقق.

9) مناقشة نتائج الدراسة

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي ومستوى فعالية أداء المسيرين في منظمات العمل الجزائرية.

لقد أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية الرضا الوظيفي ومستوى فعالية أداء المسيرين في منظمات العمل الجزائرية، إن هذه النتائج قد جاءت توافق ما افترضه الباحث بوجود هذه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين، وأن الرضى المهني ببعديه الظاهري والجوهري للمهنة يرتبط ارتباطا طرديا موجبا بفعالية الأداء التسييري، حيث كلما كان الفرد المسير راضيا عن عمله فانه يكون فعالا في تسييره لمنظمتة ومتحكما في العملية التسييرية بكل أبعادها، والعكس صحيح، أي كلما كان المسير غير راض عن عمله فانه لا يستطيع أن يقود منظمتة من خلال العملية التسييرية، وهذا ما جاء معاكسا للدراسة التي قام بها برايفيلد وكروكت (Brayfield and Crockett , 1955) الخاصة بين اتجاهات العاملين والأداء أنه ليس هناك علاقة واضحة بين الاثنين، احتمالا بسبب أن الإنتاجية يمكن أن تكون بعلاقة سطحية مع بعض أهداف المنظمة. وقد وافق (فروم 1964, Vroom) على هذا الطرح من خلال نقده لهذه العلاقة الضعيفة بين الرضى المهني والأداء، بحيث ذكر أنه إذا لم تحقق الإنتاجية الحاجة الشخصية أو حاجة الجماعة المرجعية، إذن يمكن أن يبدو أنه غير ممكن أن تكون هناك علاقة إيجابية بين

الإنتاجية والرضى المهني. (Ribeaux and Popelton 1978: 159). ويرجع التناقض الذي حصل بين نتائج الباحث وهذه الدراسة في نظر الباحث إلى أن هذه الأخيرة قد جرت على العاملين بصفة عامة أي على مستوى المنظمة ككل دون التفرقة بين أفرادها من الناحية السلمية للمهنة. إضافة إلى أن اختلاف الظروف التنظيمية والجغرافية والبشرية يمكن أن تلعب دورا في تباين النتائج بين الذي تحصل عليه الباحث ونتائج الدراسة المذكورة.

الفرضية الثانية: يوجد فرق دال إحصائيا بين المسيرين والمسيرات في الرضا الوظيفي في منظمات العمل الجزائرية.

يرى الباحث أن عدم وجود الفرق يعود إلى النظرة الأحادية التي تتميز بها كل من الذكور والإناث إلى مكونات الرضا المهني (الأجر، الزملاء، المشرفين وظروف العمل)، فرضاهم أو عدم رضاهم لا يعود إلى خلفياتهم الثقافية أو إلى العرف بما أنهم يخضعون لنفس القواعد والأسس التي تجعلهم يطبقون ما يملى عليهم من تعليمات وأوامر فوقية في إطار القوانين المعمول بها، وهم بذلك مجبرين على تنفيذ ذلك بدون مناقشة وإلا سيستبدلون بأشخاص آخرين لهم قابلية للطاعة، فالنظرة الواحدة التي يتميزون بها لا تعود إلى اتجاهاتهم نحو العمل بل تعود إلى تنفيذ العمل فقط، بما أنهم عينوا بطريقة بيروقراطية لا تركز على أسس علمية وفنية، ونرى أن هذه النتيجة المتوصل إليها تتفق مع نتيجة الدراسة التي قام بها الباحث الرويلي نواف (2001)، حيث كان هدف الدراسة التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد فرق دال إحصائيا في جميع أبعاد الرضا الوظيفي لصالح المديرات.

الفرضية الثالثة: يوجد فرق دال إحصائيا بين المسيرين والمسيرات في مستوى فعالية أدائهم في منظمات العمل الجزائرية.

ويمكن تفسير هذه النتائج على أن هناك تجانسا بين الفئتين من حيث التسيير في منظمة العمل العمومية الجزائرية، وهذا راجع في نظر الباحث إلى أحادية النظرة إلى النمط التسييري من جهة، وإلى النظام التسييري الموروث عن النظام الموجه، بالإضافة إلى المرحلة الحرجة التي تمر بها البلاد في جميع المجالات وبداية الاحتكاك بالأنماط التسييرية المتعارف عليها دوليا ولو بصفة محتشمة، وهذا عن طريق إجراء تريضات وتدريبات حول تلك الأنماط الإدارية الخاصة بالمنظمات المتطورة بغية الخروج من هيمنة وسيطرة إيديولوجية الحكم في الدولة بما لها من نفوذ في أجهزة الإدارة، والتي أثرت على سياسة التسيير في المنظمات وخلقت أنظمة تابعة تعتمد على الولاء للحكام والالتزام بسياساتهم أكثر من الاعتماد على الكفاءة المهنية والنزاهة الأخلاقية في توظيف المسيرين

والإطارات على رأس المؤسسات العامة، الأمر الذي أدى إلى توقف البلد عن النمو وأكد حقيقة وجود علاقة وطيدة بين تخلف البلد وسوء تسيير مؤسساته (عبد العزيز عبادة، 1996).

الاقتراحات

- على ضوء النتائج التي تمخضت عن الدراسة، ارتأى الباحث أن يقدم بعض الاقتراحات والتوصيات التي يوجزها كما يلي:
- أ- يجب مواصلة الدراسة في هذا الموضوع وتأثيرها على فعالية الأداء ليس فقط عند المسيرين بل عند التابعين (العمال أيضا).
 - ب- كما يجب توسيع البحوث والدراسات في هذا المجال ليشمل أنواعا أخرى من المنظمات كالتربوية والصحية.
 - ت- ويفضل تبني وتدعيم المنظمات لمثل هذه الدراسات بالتنسيق مع الجامعة وهذا لتحسين الفعالية التنظيمية عن طريق التحكم في مؤشرات ومقاييسها.
 - ث- إضافة إلى لزوم تكثيف الدراسات والبحوث في مجال الفعالية التنظيمية بعلاقتها مع بعض العوامل الأخرى كالمناخ التنظيمي، والدافعية، والروح المعنوية وغيرها من العوامل في ميدان السلوك التنظيمي.

المراجع

باللغة العربية

- 1- المير عبد الرحيم علي، العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي: دراسة مقارنة، مجلة الإدارة العامة، المجلد الخامس، العدد الثاني، الرياض، المملكة العربية السعودية 1995.
- 2- النمر سعود، الرضا الوظيفي للموظف السعودي في القطاعين العام والخاص، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول، الرياض، المملكة العربية السعودية 1993.
- 3- الرويلي نواف بن عبد الله جدعان، الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية، جامعة الملك عبد العزيز، كلية التربية، رسالة ماجستير، 2001.
- 4- احمد إسماعيل حجي، الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، دار الفكر العربي القاهرة، 2000.
- 5- احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان بيروت، 1993.
- 6- أحمد عبد الخالق، علم النفس الاجتماعي، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 1984.
- 7- جبران مسعود، الرائد، معجم لغوي عصري، دار العلم للملايين بيروت، الطبعة 4. 1981.
- 8- جمال الدين لعويسات، السلوك التنظيمي والتطوير الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2002.
- 9- حليم بركات، المجتمع العربي المعاصر، مركز الدراسات الوحدة العربية، ط 3. 1986.
- 10- سعد عبد الرحمن، القياس النفسي - النظرية والتطبيق - دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة 3. 1998.
- 11- عبد العزيز عبادة، دور علم النفس المهني في التسيير الفعال للمؤسسات الجزائرية، مجلة علم النفس وعلوم التربية، العدد 1 جوان 1996، جامعة وهران.
- 12- عبد العزيز عبادة، اتجاهات وقيم والتزام الأفراد في منظمة العمل، محاضرات في السلوك التنظيمي، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران 2000 (مطبوعة غير منشورة).
- 13- محمد بلال الزعبي، عباس الطلافحة، النظام الإحصائي SPSS، فهم وتحليل البيانات الإحصائية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، ط1، 2000.
- 14- محمد عثمان إسماعيل حميد، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية مصر 1992.
- 15- محمد قاسم القربوني، السلوك التنظيمي، مطبعة عمان، الأردن، الطبعة 2، 1992.

- 16- محمد مزيان، الثقافة والتسيير، أعمال الملتقى الدولي بالجزائر نوفمبر 1992، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- 17- مندي عبد القادر علافي، الإدارة: دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية، ط.1، تهامة، المملكة العربية السعودية 1981.
- 18- مصطفى احمد تركي، بحوث في السلوك التنظيمي في البلاد العربية، دار القلم الكويت، 1998.
- 19- القاهرة، 1994.
- 20- يوسف إبراهيم حيدر، الإدارة الإستراتيجية للمؤسسات والشركات، سلسلة الرضى للمعلومات، دمشق، 1999.

باللغة الأجنبية

- 21- Bernoux, P.H, **Sociologie des organisations**, Paris, ed Seuil, 1985.
- 22- Bloch, H et al. , **Grand dictionnaire de la psychologie**, Larousse, Paris, 1991.
- 23- Chave,E.J, **A new type scale for measuring attitude**, N.Y. Appleton and crofts, 1950.
- 24- Chaplin, J.P , **Dictionary of psychology**, A level Edition ,Dell publishing Co ; Inc, New York, 1975.
- 25- Collins, **English Dictionary**, London 1979.
- 26- Dale Earnest , **The great organizers**, Mc Grow-Mill book co. Inc, 1960.
- 27- Daffy Hutcheon , **Value theory , toward clarcification** ; British journal of sociology, n° 23, 1972.
- 28- Dammark, O.K , **La main d'œuvre industrielle d'origine rurale**, intensité et rôle des attaches avec le milieu d'origine- exemple de quelques entreprises de l'agglomération tunisoise. Tunis, R.T.S.S n° 64,18eme année, 1981.
- 29- Drever.J , **A Dictionary of psychology** , Penguin Book, G.I, 1976.
- 30- Drucker,P ,**Managements,tasks,responsabilities practices**, New York, Harper et Row Publishers, 1974.
- 31- Frederic Herzberg , **Le travail et la nature de l'Homme**. Entreprise moderne d'édition, Paris.

- 32- Harry Levinson , **Les motivations de l'Homme au travail**; les éditions d'organisation, 1974.
- 33- Landy ,F and Faar, J , **The measurement of work performance, methods, theory and applications**, Academic Press, 1983.
- 34- Larousse, English, librairie Larousse, Paris, 1968.
- 35- Mucelli, A , **Roles et communications dans les organisations**, Paris, Ed. E.S.F-E.M.E, 1983.
- 36- Ripon, A , **La qualite de la vie au travail**, Paris, Ed, P.U.F, 1976.
- 37- Savery, I: “ **Attitudes to work: The influence of perceived style of leadership on a group of worker leadership**”, Organization development journal, 15, 1994.
- 38- Schein, E.H. , **Psychologie et organisations**, Paris, Ed, Hommes et techniques, 1971.
- 39- Terry George, “ **Principles of management**”, Home wood, I 11, Richard Irwin, inc, 1966.
- 40- Warr,P. Cook,J. and Wall,T., **Scales of the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being**. Journal of occupational psychology, 52, 1979,. Printed in GB.